

# Réussir le changement : les stratégies gagnantes

-Référence: **IE-48**

-Durée: **2 Jours (14 Heures)**

## Les objectifs de la formation

- Connaître les différentes approches de conduite de changement
- 
- Choisir une méthodologie adaptée à son organisation
- 
- Connaître les facteurs de succès d'une conduite de changement
- 
- Appréhender les outils et méthodes de conduite de changement
- 
- Mesurer l'efficacité d'une méthode de conduite de changement
- 
- Connaître les évolutions escomptées de ces méthodes
- 

## A qui s'adresse cette formation ?

### POUR QUI :

- Responsables de Business Units ou d'activité, maîtres d'ouvrage, chefs de projet, consultants et tous les acteurs impliqués dans les processus de conduite de changement

### PRÉREQUIS :

- Expérience souhaitable dans le management.
- 

## Programme

- **L'émergence de la conduite du changement**
  - Variété des origines et des principes : le comportementalisme, la réingénierie des processus, l'analyse des risques.
  - Dominance des pratiques basée sur les sciences humaines : le behaviourisme, l'analyse cognitive, la psychodynamique.
  - Du changement individuel au changement organisationnel : prise en compte des procédures, outils, espaces de travail.
  - Les leçons des échecs de la conduite du changement : prendre en compte les aspects humains

(adhésion, croyances.

- ).
- Les tendances actuelles de la conduite du changement : intégrer et mixer plusieurs approches pour garantir le succès.

- **Les écoles de la conduite du changement**

- Kotter, une démarche holistique en huit étapes : méthode, cibles, applications, exemples et expériences.
- Prosci, méthode et techniques de pilotage opérationnel du changement : le changement comme un processus en trois étapes.
- L'Ecole de Boston (Harvard, MIT) et les bases du leadership du changement organisationnel : le leader et l'influence.
- Autissier et l'école Française : une démarche cartésienne et structurante, fondée sur un cycle de trois phases.

- **Choisir une méthode de conduite de changement gagnante**

- Les éléments déterminants : le niveau de maturité de l'entreprise, l'implication des managers, le périmètre du projet.
- La définition des contextes : concurrence accrue, fusion/mutualisation, adaptation technologique, restructuration.
- La définition des changements : nouvelle organisation, nouvelle stratégie, nouveaux produits ou services.
- Les impacts sur les équipes : outils, conditions de travail, processus, finalités collectives, système de valeur.
- La mobilisation des acteurs : cartographie des acteurs impliqués, valorisation et communication de mobilisation.
- Le cadre d'action des RH : les métiers impactés, les compétences associées, le diagnostic des risques psychosociaux.
- La valorisation du capital humain : optimiser les carrières, attirer les talents et favoriser la mobilité.
- La gestion des équipes : favoriser l'engagement collectif et renforcer l'efficacité des pratiques du management.
- L'amélioration continue et durable : suivre les changements et leur progression dans le temps, rendre compte des écarts.
- Les critères de performance : atteinte des objectifs, satisfaction des clients, respect du planning et du budget.
- L'adoption du changement par les équipes : vitesse d'adoption, utilisation finale, développement des compétences.

- **Perspectives sur l'évolution de la conduite du changement**

- L'exigence des entreprises pour des approches fiables, rigoureuses et opérationnelles de la conduite du changement.
- L'absence d'organisation reconnue et officielle pouvant qualifier ou auditer les méthodes de conduite de changement.
- L'intégration de la conduite de changement avec la gestion de projet : générer des résultats avérés et contrôlables.
- Améliorer la qualité de la gestion de projet en y intégrant plus de techniques issues de la gestion du changement.
- L'importance d'une méthodologie unifiée pour assurer la réussite d'un projet et d'un changement organisationnel.
- Un modèle d'audit de la conduite du changement : critères et mesures pour auditer un projet de changement.
- Le modèle COSO-ERM pour la conduite du changement et l'adaptation de son cadre méthodologique à la gestion des risques.
- Tableau de bord du portfolio de changements : approche structurée, outils de gestion d'un portefeuille de changements.

- **Retours d'expériences sur la conduite du changement**

- Exemples détaillés de techniques et méthodes de conduite de changement utilisées dans les entreprises.
- Focus sur la méthode EDF-Litchi : une expérience réussie de déploiement d'un nouvel outil de gestion en entreprise.
- Focus sur une méthode de changement mise en oeuvre dans une société d'assurance : restructuration d'un groupe mondial.
- Retours d'expérience : les multiples facettes de la conduite des changements dans un environnement complexe.



(+212) 5 22 27 99 01



(+212) 6 60 10 42 56



Contact@skills-group.com

Nous sommes à votre disposition :  
De Lun - Ven 09h00-18h00 et Sam 09H00 – 13H00

Angle bd Abdelmoumen et rue Soumaya, Résidence Shehrazade 3, 7ème étage N° 30  
Casablanca 20340, Maroc